



## **Assédio moral no serviço público: constatações e consequências**

**Autor: Gilvan Naibert e Silva**

Advogado, Especializando em Direito Público pela FMP



**Autora: Rafaella Gambogi Kurtz de Souza**

Advogada, Mestre em Direito pela Universidade de Barcelona/Espanha, Especializanda em Direito Público pela FMP

publicado em 30.06.2015

 [\[enviar este artigo\]](#)  [\[imprimir\]](#)

### **Resumo**

Muitas pessoas imaginam que o serviço público é um paraíso e um local maravilhoso de se trabalhar, em razão das distintas e cobiçadas remunerações. Todavia, ao longo deste artigo, veremos que, apesar de determinadas administrações terem boa dotação orçamentária e serem ótimos empregos, o serviço público, como qualquer outra organização, tem problemas, dentre os quais o assédio moral, que cada vez está mais presente nas administrações públicas do Brasil e espalhado sobre todos os órgãos da administração direta e indireta.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Serviço público. Problemas.

**Sumário:** Introdução. 1 Assédio moral: o que é, quais são suas causas, como se caracteriza, existe no serviço público? 1.1 Modalidades de assédio moral. 1.2 Formas de atuação do agressor e suas respectivas razões. 1.3 Finalidades do assediador. 2 Legislações sobre o tema no Brasil e consequências à vítima. 2.1 Consequências e responsabilidades jurídicas do assediador. 3 Prevenção e o que fazer em caso de ataque do assediador. Conclusão. Referências bibliográficas.

### **Introdução**

Como contribuição para o serviço público brasileiro, trazemos para este ensaio diversos estudos sobre o tema “assédio moral no serviço público”, mencionando conceitos, características, circunstâncias e requisitos desse assunto, que se mantém cada vez mais atual, em face da celeridade e da modernidade do mundo contemporâneo e do consequente individualismo da sociedade em geral.

O assunto em análise é de suma importância para as ciências jurídicas e sociais, tanto para quem já é servidor público como para quem deseja alcançar essa profissão, bem como para operadores do direito (advogados,

juízes, promotores, procuradores, defensores), sindicalistas e demais profissionais (médicos e peritos) que tenham que trabalhar com essa matéria.

Trouxemos, no presente estudo, as opiniões dos principais autores que escrevem sobre o tema, cartilhas e casos, destacando os elementos que configuram essa violência para com o servidor e como ele deve reagir para prevenir esse constrangimento. Organizado em tópicos (subtítulos), o presente estudo refere, ainda, as formas de responsabilização do eventual agressor (assediador) e do próprio ente público no qual a vítima está inserida.

É o que se passará a expor.

### **1 Assédio moral: o que é, quais são suas causas, como se caracteriza, existe no serviço público?**

O termo “assédio moral” ou “violência moral no trabalho” se refere a um fenômeno tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, na gravidade, na amplitude e na banalização do fenômeno.(1) Assédio moral tem grande relação com o conceito de humilhação, que, de acordo com o Dicionário Aurélio, significa “rebaixar”, “vexar”, “abater”, “prostrar-se”,(2) dentre outros adjetivos.

Pesquisadores do assunto apontam que o “assédio moral” tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força do trabalho. Todavia, foi o pesquisador em psicologia do trabalho Heinz Leymann que, em 1984, pela primeira vez, identificou o fenômeno. A partir de então, o assédio no mundo do trabalho tornou-se objeto de estudo mundial e chamou mais a atenção com a primeira pesquisa internacional realizada pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, em 1996, quando referida organização passou a dizer que o assédio moral pode ser decorrente da política neoliberal e da globalização.(3) Com tal pesquisa internacional em 1996, e já bastante preocupada com o assunto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) chamava a atenção para a exposição dos trabalhadores (11,2%) de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho.(4)

Conceituando o tema abordado, a francesa Marie France Hirigoyen, uma das autoras mais conhecidas sobre o assunto, define o assédio moral como sendo qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, escrito, atos e atitude...) que atente, por sua repetição, contra a personalidade, a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.(5)

Não fugindo muito do conceito de Hirigoyen, o assédio moral no trabalho, na concepção de Barreto, é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização e forçando o trabalhador/servidor a desistir do emprego.(6)

Assim, o assédio moral no trabalho desestabiliza a vítima no exercício de suas funções e caracteriza-se por práticas reiteradas de humilhações e constrangimentos prolongados durante a jornada de trabalho. Destaca-se que configurar o assédio moral no trabalho significa caracterizar condutas efetivamente graves e recorrentes.(7)

Os atos agressivos e hostis, contínuos e repetitivos, que caracterizam o

assédio moral são uma forma de violência psicológica e causam uma vivência de humilhação e constrangimento que afeta a dignidade humana,(8) distinguindo-se do assédio sexual, que, como seu próprio nome refere, possui natureza sexual.(9)

Essa forma de terrorismo moral, que, infelizmente, não está ainda tipificada, mas que já é passível de reparação cível e até de consequências administrativas, expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica.(10)

No mundo, a expressão “assédio moral” se manifesta de várias formas. Dentre elas, citamos o que foi levantado por Marie France Hirigoyen: (a) França: *harcelement moral*; (b) Inglaterra: *bullying* (tiranizar, psicoterrorismo no trabalho); (c) Estados Unidos (EUA): *mobbing* (molestar); e Japão: *murahachibu* (ostracismo social).

Referida autora ressalta que o *mobbing* não é uma ação singular nem um conflito generalizado. Portanto, não configuram assédio moral atos praticados pelo empregador relativos ao poder de comando e aqueles com propósito de acompanhar e fiscalizar a execução dos serviços.

Assim, não podemos generalizar e acreditar que assédio moral é todo e qualquer conflito, pois a violência moral difere das demais situações de conflito que os grupos enfrentam no trabalho pela repetição prolongada das humilhações, sem nenhuma atitude de retratação do agressor. As alterações de humor e o nervosismo em um determinado momento, seguidos de um pedido de desculpas pelo excesso, não caracterizam o assédio moral.(11)

Marie France Hirigoyen explica que as pessoas mais sujeitas a se tornarem vítimas do assédio moral são aquelas que apresentam algumas diferenças com respeito aos padrões estabelecidos. Esses padrões estão relacionados com tipos e motivos raciais ou religiosos, assédio em função de deficiência física ou doença, assédio em função de orientações sexuais, assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais.(12)

A explicitação do assédio moral pode ocorrer por meio de gestos ou condutas abusivas e constrangedoras, como humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, dar risinhos ou suspiros, fazer piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do outro, estigmatizar o adoecido pelo e para o trabalho, colocá-lo em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas por meio de terceiros ou colocá-las em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado, não explicar a causa da perseguição.(13)

André Luiz Souza Aguiar, em sua dissertação de mestrado, coloca que, no contexto organizacional contemporâneo, o assédio moral, com as suas práticas de humilhação, perseguição, rebaixamento, ameaças sistemáticas, tornou-se um modo de relacionamento entre os empregados e os empregadores nos locais de trabalho.(14) O alvo das agressões não é definido, ou seja, todos os participantes do grupo/equipe são maltratados indistintamente.(15)

Mauro de Moura, especialista em medicina do trabalho, dá uma descrição

detalhada acerca de alguns dos aspectos psicóticos do assediador:

“(...) é alguém que precisa atender aos seus instintos narcisistas, pois quer ser o centro do mundo – além de sentir uma necessidade absurda de aumentar sua autoestima. E, sendo uma pessoa psicologicamente doente, faz tudo isso por medo: medo de que o subalterno ocupe o seu lugar; medo de que venha a aparecer mais do que ele, de que venha a ser mais eficiente. Segundo os especialistas, isso ocorre porque, de regra, o assediado sempre é mais competente do que o assediador, e a maneira encontrada pelo perseguidor para acabar com a outra pessoa é usar o respaldo de um cargo superior para atingi-lo moralmente”.(16)

Por mais que cause perplexidade, em casos extremos, o assédio pode levar ao suicídio: “sob a tutela de um chefe assediador, as pessoas podem adoecer ao ponto de chegar a quadros depressivos tão graves que o suicídio é, por vezes, a única saída que vislumbra”, afirma Nakamura. Os reflexos de quem sofre a humilhação vão da queda da autoestima à ansiedade generalizada, passando por sentimentos de fracasso e problemas de saúde.(17)

Infelizmente, o assédio moral é um hábito que também se faz presente no serviço público, ou seja, no serviço público também existe assédio moral. É importante considerar que o assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público, em função da garantia da estabilidade. Muitos ambientes dos setores públicos estão carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros plantões de assédio moral. Muitas vezes, o assédio no serviço público se dá por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas, com frequência, ocorre por pura perseguição a um determinado indivíduo.(18)

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio moral mais prolifera. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática quase que considerada natural no interior das repartições públicas, onde predominam o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos servidores.(19) Assim, aspecto de grande influência de ocorrência de assédio moral é o fato de, muitas vezes, os chefes serem indicados para o cargo por vontade política, e não propriamente por sua qualificação técnica e seu preparo para o desempenho da função.(20)

Os estudiosos também apontam que o serviço público tem uma particularidade que faz com que o assédio seja visto de forma mais grave, ante a necessidade de concurso público para ingresso. Nesse caso, em hipóteses de afastamento do servidor em razão de licença ou pedido de exoneração causado por assédio moral, não há como fazer contratação imediata, prejudicando a prestação dos serviços públicos e, por extensão, a sociedade, usuário desses serviços.(21)

Dessa forma, no setor público, o assédio moral é mais acentuado, podendo durar anos, pois as pessoas não podem ser demitidas, a não ser que cometam algo de muita gravidade. Por consequência, os métodos de assédio são mais ruinosos e produzem resultados dramáticos à saúde, bem como à personalidade das vítimas.(22)

Inácio Vacchiano, servidor público do Judiciário Federal, em sua monografia **Assédio moral no serviço público**, explica uma de suas razões para escrever sobre o tema. Em suas palavras, ele confessa:

“Presenciei colegas serem assediados e também fui vítima de assédio moral a ponto de ser **preso** em uma ocasião e em outras precisar ser **internado** por cair em estado avançado de **depressão**. O assediador muda, mas os métodos são praticamente os mesmos, com pouquíssimas variações, que

estão mais associadas à personalidade do meliante do que à forma de assediar propriamente dita.”(23)

No regime celetista, o modelo neoliberal – com privatizações, redução de direitos trabalhistas e previdenciários, estímulo da competitividade e intensificação da busca de mais produtividade e lucro – tem sido o fator que mais colabora para o crescimento do assédio moral nos locais de trabalho.(24)

Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais atenção. Nota-se, geralmente, que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. Nesse caso, não há como livrar as pessoas da responsabilidade, incriminando o lucro ligado ao capitalismo e à globalização, só se podendo atrelar o assédio a uma dimensão psicológica fundamental, à inveja e à cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho. Se a organização é transparente e sólida, os desmandos das pessoas são controlados, e os abusos, punidos. Mas a Administração Pública é uma máquina complexa, na qual as responsabilidades estão diluídas.(25)

Observe-se que, em se tratando de administração pública, temos o princípio da “hierarquia”, que distribui as funções dos seus órgãos, ordenando e revendo a atuação de seus agentes e ainda estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal.(26)

Portanto, o servidor somente tem a condição de subordinado em relação ao princípio orientador da hierarquia entre a instituição e a função, e não porque é agente de menor ou maior capacidade do que o funcionário em uma função acima da sua. A distribuição dessa hierarquia é questão de organização da Administração Pública e também modo de operação dos atos, e não uma divisão de castas de pessoas ou funções.

Como não é fácil remanejar um funcionário para outras repartições, seja por qual motivo for, o agressor recorre a outras estratégias para se ver livre da vítima: as geladeiras, que Hirigoyen caracteriza como uma forma de assédio vazio. A pessoa é rejeitada porque não se adapta mais ao cargo, mas, ao mesmo tempo, não existe nada de específico contra ela, ou porque, devido a um conflito com a hierarquia, torna-se claro que ela não é mais adequada para o espírito da organização. É preferível pagar-lhe o salário até que ela vá embora, mesmo que não trabalhe mais, contanto que não crie atritos. Mesmo que se trate de uma geladeira bem-remunerada, a ferida na autoestima é drástica. Junto com o trabalho, perde-se a identidade, e nossa identidade depende muito do que fazemos.(27)

Quando o assédio moral vem de um superior hierárquico direto, ele se manifesta primeiramente por uma diminuição ou um bloqueio da nota de avaliação.(28) Isso ocorre, explicam Reginaldo e Eliane, porque a evolução da carreira permite os aumentos de salários, sendo critérios de promoção ao escalão superior.(29)

Em caso de dificuldades com o superior hierárquico direto, não adianta contar com mediações informais, pois é difícil ter acesso ao escalão superior, quando se deseja ser ouvido. A vítima tem que cumprir procedimentos burocráticos só para fazer com que ouçam seu ponto de vista.(30)

### **1.1 Modalidades de assédio moral**

Segundo apontamentos extraídos da cartilha do Sindicato dos Servidores Públicos do Poder Judiciário do Paraná, embora mais frequentemente o assediado seja o funcionário em relação de subordinação com o superior

hierárquico, o desequilíbrio de forças pode ser formal, quando relacionado à posição hierárquica na organização, ou informal, quando fatores como conhecimento, experiência, rede de amizades, alianças no ambiente de trabalho ou dependência emocional entram em jogo.(31) Desse modo, referido sindicato, reportando-se a autores que escrevem sobre o assunto, classifica as modalidades de assédio moral da seguinte forma:

- **Assédio interpessoal:** tem um alvo específico, envolve personalidade, armadilhas, e tem foco na destruição do outro;
- **Assédio organizacional:** tem por foco a produtividade e o controle do coletivo. Expressa-se de várias formas: (a) pressão para cumprimento de metas e determinações; (b) distribuição indiscriminada de gratificações e chefias de serviço, que se tornam um instrumento de manipulação de poder; (c) concessão de cargos com base em favoritismo e parentesco, viabilizando o controle do poder na forma de castas; (d) maus-tratos nas relações de atendimento ao público, recíprocas, porque não há treinamento para esse serviço nem se investe em projetos de melhoria das relações humanas, dentre outras formas.

O assédio moral, tanto o interpessoal quanto o organizacional, pode se manifestar a partir da posição hierárquica daquele que agride e de quem é agredido, e, diante disso, temos a seguinte classificação:

- De **maneira descendente** (de cima para baixo) – o ato hostil parte de um chefe, supervisor, diretor, coordenador, secretário, escrivão, juiz, promotor – 75% dos casos, segundo pesquisas;
- De **maneira ascendente** (de baixo para cima) – o assédio é desencadeado por servidores de um departamento, uma vara, um juizado, contra a chefia, o juiz, o diretor ou o secretário – casos raros relatados, de acordo com as pesquisas do sindicato;
- De **maneira horizontal** (entre colegas de mesma posição hierárquica) – a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos;
- De **maneira mista** (pessoas de várias hierarquias agem contra um mesmo alvo) – exemplo: em relação ao servidor portador de doença infectocontagiosa ou que tenha revelado sua homossexualidade.

## 1.2 Formas de atuação do agressor e suas respectivas razões

O agressor do assédio moral tem várias formas de atacar. Esses ataques visam excluir a posição do empregado no emprego, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, deteriorando, ainda, o ambiente de trabalho.

Além das condutas mais comuns nos casos de assédio em geral, no serviço público há, ainda, a negação de promoções por conta das avaliações dos superiores e a retirada de cargos em comissão ou funções gratificadas, prejudicando financeiramente o servidor. Na maioria das vezes, a origem da situação está no dinheiro: promoções, gratificações, viagens, vantagens, representações, ajudas de custo, diárias. A origem pode estar, igualmente, em algum preconceito enraizado, como preconceito de origem racial ou em razão da orientação sexual.(32)

Inácio Vacchiano refere que o assédio é geralmente feito de uma forma sutil,

velada. É incomum que o “psicoterrorista” chegue diretamente para o assediado e lhe faça desconsiderações de apreço ou ameace uma demissão ou exoneração. Assim, quando a vítima começa a perceber que é sério, já está instaurado o assédio moral. Apresentamos rol meramente exemplificativo de algumas das formas que podem caracterizar o “assédio moral”, de acordo com a monografia de Inácio Vacchiano(33): I) advertências devido a requisição de direitos; II) ataques repetidos com insistência; III) carga de trabalho excessiva; IV) comentários maliciosos; V) controle de idas ao banheiro; VI) contagem do tempo ou limitação do número de vezes e do tempo que o trabalhador permanece no banheiro; VII) críticas contínuas a seus atos; VIII) desdém às doenças – comentários de mau gosto; IX) desestabilização psicológica da vítima; X) despromoção injustificada – retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão que já tinha conquistado; XI) desvio de função – mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana ou exercer qualquer outra atribuição diferente daquela para a qual foi contratado; XII) evidenciamento sobremaneira dos erros em relação aos acertos no trabalho; XIII) atos de humilhação pública; XIV) impedir de utilizar o telefone; XV) imposição de prazos exíguos e metas impossíveis de serem atingidas; XVI) manipulação de informações; XVII) não reconhecimento de doenças do trabalho; XVIII) não repasse de trabalho; XIX) proibição de tomar cafezinho e redução no horário de refeições, dentre outras.

Para a doutrina que escreve sobre o tema, o assédio moral no serviço público pode ter como razões: a falta de preparo das chefias imediatas; o grande número de pessoas que compõem o quadro da Administração Pública, o que torna o anonimato uma constante; o fato de o chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor – não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inúteis – ou até mesmo a pura perseguição; assédio relacionado a questão financeira, envolvendo funções gratificadas, promoções, viagens, representações, entre outras vantagens. A tortura pode, ainda, originar-se em algum preconceito enraizado.(34)

### **1.3 Finalidades do assediador**

De regra, a finalidade do assediador é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso), ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e os demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. Trata-se, portanto, de uma série de atitudes guarnecidas de traços discriminatórios, uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para excluir alguém indesejado, muitas vezes pela competição entre colegas. Dessarte, discrimina-se a vítima com objetivos ilícitos. Assim se faz pela construção de um clima de constrangimento para que o(a) servidor(a), por si mesmo(a), julgue estar prejudicando a instituição ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.(35)

## **2 Legislações sobre o tema no Brasil e consequências à vítima**

No Brasil, não há lei específica sobre o assédio moral. O que há são projetos de lei em andamento na Câmara de Deputados visando, justamente, regular o assunto.(36)

Cumpramos esclarecer que a aplicação de penalidades previstas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União – Lei 8.112/90 não configura, por si só, a prática do assédio moral, pois o administrador tem em suas mãos o poder de direção, cujo exercício, nos limites legais, não configura assédio moral. Na administração pública, esse poder de direção decorre do poder

hierárquico e do poder disciplinar, que são espécies de controle do serviço público geral.(37) A configuração do assédio moral só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do servidor público.(38)

Apesar de não haver legislação específica no Brasil sobre assédio moral, podemos nos utilizar de alguns dispositivos da Constituição Federal, que, de maneira clara, protege qualquer cidadão do assédio moral, em razão do princípio maior da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF/88), e, inclusive, permite o ajuizamento de ação visando à condenação do agressor ou do próprio órgão ao qual ele esteja vinculado a danos materiais e morais.(39)

Na vítima (servidor assediado), o assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando-o emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade e a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.(40) Muitas vezes, em virtude da pressão em que é colocado o servidor, o assédio moral pode gerar incapacidade laboral. Trata-se de um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade, inclusive permanente, e até à morte.(41)

A agressão tende a desencadear ansiedade, e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça, surgindo, pois, sentimentos de fracasso, impotência, baixa autoestima e humilhação.(42)

## **2.1 Consequências e responsabilidades jurídicas do assediador**

Com relação ao assediador, temos a sua tríplice responsabilidade: administrativa, civil e, em alguns casos, penal.

No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio do órgão a que está vinculado. No serviço público federal, podemos citar, como exemplo, a Lei nº 8.112/90 (RJU – Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais): embora a lei não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada como afronta ao dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta (condutas proibitivas e deveres do servidor expressos, respectivamente, nos artigos 116, incisos II, IX, XI, e 117, incisos V e XVII, do RJU), gerando, inclusive, a demissão do servidor público assediador (art. 127 do RJU).(43) A lei dispõe ainda que, na aplicação dessas penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador. Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio moral pode ser assim considerado.

No que tange à responsabilidade civil, temos os comandos constitucionais dos incisos V e X do artigo 5º da CF/88, os quais, somados com os artigos 20, 186, 187, 927, 932, inciso III, 933, 934 e 942, todos do Código Civil,



expressam o direito à reparação material e moral da vítima.

No caso dos danos morais, a prova a ser realizada é somente a do fato (assédio). Isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação. Assim, provado o assédio, presumem-se os danos morais.(44) É o chamado dano moral *in re ipsa* (provado o fato, provado está, também, o dano).

A inversão do ônus da prova não se sustenta. Sendo o assediador servidor público, o Estado – União, estado ou município – pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva decorrente de lei, ou seja, independente de prova de culpa. Assim, comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador visando à reparação dos prejuízos que sofrer – ação de regresso.(45)

Em sede de responsabilidade penal, o assédio moral, embora não tipificado como crime ou contravenção penal propriamente dita, poderá caracterizar infração penal se a conduta do assediante ofender bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal, o que pode ser verificado caso a caso. Nesse aspecto, por exemplo, a conduta do assediante poderá ser enquadrada nos tipos penais previstos para os crimes contra a honra (calúnia, difamação e injúria, previstos nos arts. 138 a 140 do CP), o crime de maus-tratos (art. 136 do CP) ou, ainda, os “crimes contra a liberdade individual” (Capítulo VI do Título I – Parte Especial), o abuso de autoridade (Lei nº 4.898/65), dentre outros, o que, oportunizado o devido processo legal, poderá ensejar restrição à liberdade do assediante.

É de se ressaltar, ainda, que as condutas que caracterizam o assédio moral podem ser tipificadas também como atos de improbidade administrativa, atos contrários a diversos princípios jurídicos caracterizados como infrações administrativas.(46) Nesse sentido, decisão da 2ª Turma do STJ reconheceu o assédio moral como uma das facetas da improbidade administrativa, pautando-se na interpretação do art. 11, *caput*, da Lei nº 8.429/1992 (RESp 1286.466).(47)

Registra-se que todas essas responsabilidades são independentes, o que quer dizer que nenhuma depende da outra para se caracterizar.

### **3 Prevenção e o que fazer em caso de ataque do assediador**

O assédio moral é um problema cuja solução pode ser encontrada de uma maneira multidisciplinar. Nas estratégias para evitar o assédio moral, o limite de regras é algo que deve ser adotado. Os chefes mais graduados devem detectar comportamentos inadequados e depois aplicar punições, se necessário. Compete a eles dizer o que é permitido e o que não é, em conjunto com a direção.(48)

Uma forma eficiente de prevenção é a divulgação de informações relativas ao assédio moral pela realização de campanha nas empresas ou nos órgãos públicos, com o objetivo de conscientizar o maior número de trabalhadores sobre essa vertente, bem como sobre a forma de agir e as suas possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal.(49)

Outra forma de prevenir o assédio moral é a solidarização no ambiente de trabalho: aquele que é testemunha de uma conduta de assédio não deve calar-se, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque, quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima do

assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.(50)

Outra arma a favor da prevenção contra o assédio moral são os sindicatos, instituições que protegem os servidores e visam combater toda e qualquer conduta que tenda a anular direitos essenciais dos trabalhadores.(51)

Tem sido pacífico o entendimento de que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização, seja da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, seja do agressor, que considera seu procedimento normal. A própria sociedade precisa tomar conhecimento do resultado de sua indiferença e omissão.(52)

A primeira coisa que a vítima deve fazer é anotar tudo o que acontece, fazendo um registro diário e detalhado do dia a dia do trabalho, procurando coletar e guardar provas do assédio. Deve também conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato. A solidariedade no local de trabalho também é importante, pois é uma forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral. Ao mesmo tempo, é necessário buscar o sindicato, que, por meio da assessoria jurídica, vai procurar solucionar o conflito e prevenir novas situações dessa espécie.(53)

Em suma, se a situação se agravar e para instruir eventual processo judicial contra o agressor, orientamos a vítima a se posicionar da seguinte forma diante do assédio moral(54): resistir ao assédio, não pedindo exoneração; registrar com o máximo de detalhes as repetidas humilhações sofridas (indicando data, horário, autor, descrição da ação, pessoas presentes e demais informações relevantes); reunir testemunhas, evitar conversar com o assediador sem a presença de testemunhas; coletar provas documentais; buscar apoio social junto a amigos, familiares e colegas; cuidar da saúde, procurar apoio médico, psiquiátrico e psicológico; buscar auxílio do setor de saúde ocupacional, das equipes multiprofissionais de saúde ocupacional, dos setoriais/seccionais de RH, dos integrantes da Cipa e dos designados do seu órgão. O servidor pode também procurar o Ministério Público Federal (servidores federais) ou Estadual (servidores estaduais ou municipais), e os trabalhadores celetistas devem buscar o Ministério Público do Trabalho.

## **Conclusão**

Como vimos, no setor público também existe o fantasma do assédio moral, que pode se caracterizar de várias formas, de exigências de tarefas e metas impossíveis de serem alcançadas e corte de remunerações e vantagens à caracterização de preconceito em relação ao servidor, seja por sexo, seja por religião, origem, ou, ainda, pelo fato de o servidor pertencer a determinado grupo social.

Demonstramos que, em razão do capitalismo extremo, dentre outros fatores sociais e econômicos, a sociedade em geral – setor público e privado – tem a tendência de atribuir maior valoração à produção, ao menor custo e ao maior lucro do que ao próprio ser humano/servidor. Todavia, não podemos aceitar somente esse fator, pois, em alguns setores do serviço público, há excesso de trabalho e necessidade de produção; já em outros, nada há para fazer.

O tema em destaque não tem só relevância jurídica, mas entra no campo das ciências sociais e psicológicas do mundo do trabalho. Entretanto, podemos dizer sem medo de errar que é o direito que dirá se houve ou não constrangimento, dano moral, infração administrativa e até mesmo crime na conduta de eventual assediador.

## **Assédio moral no serviço público: constatações e consequências**

destacou conceito, causas, características, modalidades, formas de atuação e razões do agressor, legislação sobre o tema, consequências à vítima e ao assediador, responsabilidade jurídica do assediante, métodos em casos de ataque, ressaltando que a melhor maneira de se proteger desse ilícito é a prevenção e a procura de especialistas no assunto (médicos, advogados, psicólogos) para ajudar eventual servidor público assediado.

### Referências bibliográficas

ASSUFBA (SINDICATO DE LUTA). **Cartilha sobre assédio moral**. Disponível em: [http://www.assufba.org.br/wp-content/uploads/2012/07/assedio\\_moral.pdf](http://www.assufba.org.br/wp-content/uploads/2012/07/assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). São Paulo, PUC, 2000. Disponível em: <http://www.assediomoral.org./spip.php?article1>>. Acesso em: 06 dez. 2014.

BRASIL. Código Civil brasileiro. Decreto-Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. Código Penal brasileiro. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei de Abuso de Autoridade**. Lei nº 4.898, de 09 de dezembro de 1965.

BRASIL. **Lei de Improbidade Administrativa**. Lei n.º 8.429, de 02 de junho de 1992.

BRASIL. **Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais**. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça – STJ. **Recurso Especial nº 1286.466/RS**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=1286466&&b=ACOR&p=true&t=&l=10&i=2>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

CAMPOS, Izabel Carolina Martins; SILVA, Lizandra da; MERINO, Eugenio Andrés Diaz; CRUZ, Roberto Moraes. **Assédio moral no serviço público estadual de Santa Catarina e incapacidade para o trabalho**. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/2344/2846>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

CARMO, Reginaldo Henrique; MORIKOSHI, Eliane. **Assédio moral no serviço público: o que fazer?** Disponível em: <http://www.uniesp.edu.br/revista/revista1/publi-art2.php?codigo=88>>. Acesso em: 06 dez. 2014.

CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. **Assédio moral no serviço público: Não pratique. Não sofra**. (Cadernos Carlos Taylor: Séries Políticas Transversais). Disponível em: [http://www.cspb.org.br/cartilha\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante; MACIEL, Regina Heloisa M. O. **Assédio moral no Ceará: servidores públicos.** Disponível em: <[http://www.gestaodoservidor.ce.gov.br/site/images/apresentacoes/1002/assedio\\_moral.pdf](http://www.gestaodoservidor.ce.gov.br/site/images/apresentacoes/1002/assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Traduzido por Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HUMILHAÇÃO. In: **Dicionário do Aurélio.** Disponível em: <<http://www.dicionariodoaurelio.com/humilhar>>. Acesso em: 14 dez. 2014.

LOPES, Paulo Roberto Martinez. **O assédio moral na Administração Pública.** Disponível em: <<http://www.dnit.gov.br/institucional/comissao-de-etica/artigos-e-publicacoes/artigos-sobre-etica/O%20Assedio%20Moral%20na%20Administracao%20Publica.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

MEIRELES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro.** São Paulo: Malheiros, 2003.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** 26. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional 57, de 18.12.2008. São Paulo: Malheiros, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocência Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador.** Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

NAKAMURA, Antonieta. **Assédio moral: a sombra que ronda o serviço público.** Disponível em: <<http://inaciovacchiano.com/assedio-moral/assedio-moral-a-sombra-que-ronda-o-servico-publico/>>. Acesso em: 05 dez. 2014.

PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph de. **Vocabulário jurídico conciso.** 2. ed. atual. por Nagib Slaibe Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

SALVADOR, L. Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Jus Navigandi**, Teresina. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3326/assedio-moral>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração. Diretoria de Saúde do Servidor. **Assédio moral no serviço público: manual de diretrizes e procedimentos.** Florianópolis: 2010. Disponível em: <[http://www.portaldoservidor.sc.gov.br/images/stories/Saude%20do%20servidor/sem\\_ttulo-1.pdf](http://www.portaldoservidor.sc.gov.br/images/stories/Saude%20do%20servidor/sem_ttulo-1.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral como ato de improbidade administrativa. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 18, n. 3744, 1 out. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25434>>. Acesso em: 15 dez.

2014.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ. **Assédio moral**: juntos podemos acabar com ele. Disponível em: <[http://sindijuspr.com.br/arquivos/Cartilha\\_24pgs.pdf](http://sindijuspr.com.br/arquivos/Cartilha_24pgs.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral**: a microviolência do cotidiano. Disponível em: <<http://www.prto.mpf.gov.br/pub/geral/assediom.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2014.

VACCHIANO, Inácio. **O assédio moral no serviço público**. Monografia (Pós-Graduação em Direito do Trabalho). Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia\\_assedio\\_moral\\_inacio\\_vacchiano\\_1\\_.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014.

## Notas

1. BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). São Paulo, PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 06 dez. 2014. p. 1.

2. HUMILHAÇÃO. In: **Dicionário do Aurélio**. Disponível em: <<http://www.dicionariodoaurelio.com/humilhar>>. Acesso em: 14 dez. 2014.

3. CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. **Assédio moral no serviço público**: Não pratique. Não sofra. (Cadernos Carlos Taylor: Séries Políticas Transversais). Disponível em: <[http://www.cspb.org.br/cartilha\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014. p. 13.

4. VACCHIANO, Inácio. **O assédio moral no serviço público**. Monografia (Pós-Graduação em Direito do Trabalho). Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia\\_assedio\\_moral\\_inacio\\_vacchiano\\_1\\_.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano_1_.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014. p. 10.

5. HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Traduzido por Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

6. BARRETO. Op. cit.

7. SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração. Diretoria de Saúde do Servidor. **Assédio moral no serviço público**: manual de diretrizes e procedimentos. Florianópolis: 2010. Disponível em: <[http://www.portaldoservidor.sc.gov.br/images/stories/Saude%20do%20servidor/sem\\_ttulo-1.pdf](http://www.portaldoservidor.sc.gov.br/images/stories/Saude%20do%20servidor/sem_ttulo-1.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014. p. 11.

8. SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ. **Assédio moral**: juntos podemos acabar com ele. Disponível em: <[http://sindijuspr.com.br/arquivos/Cartilha\\_24pgs.pdf](http://sindijuspr.com.br/arquivos/Cartilha_24pgs.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014. p. 5.

9. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 15.

10. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 22.
11. HIRIGOYEN. Op. cit.
12. HIRIGOYEN. Op. cit.
13. BARRETO. Op. cit.
14. AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. Salvador-BA: Unifacs. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/AGUIAR\\_A.L.S.\\_Assedio\\_moral\\_nas\\_organizacoes.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/AGUIAR_A.L.S._Assedio_moral_nas_organizacoes.pdf)>. Acesso em: 12 dez. 2014.
15. HIRIGOYEN. Op. cit.
16. CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. Op. cit., p. 22.
17. NAKAMURA, Antonieta. **Assédio moral**: a sombra que ronda o serviço público. Disponível em: <<http://inaciovacchiano.com/assedio-moral/assedio-moral-a-sombra-que-ronda-o-servico-publico/>>. Acesso em: 05 dez. 2014.
18. SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral**: a microviolência do cotidiano. Disponível em: <<http://www.prto.mpf.gov.br/pub/geral/assediom.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2014.
19. CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. Op. cit., p. 10.
20. CARMO, Reginaldo Henrique; MORIKOSHI, Eliane. **Assédio moral no serviço público**: o que fazer? Disponível em: <<http://www.uniesp.edu.br/revista/revista1/publi-art2.php?codigo=88>>. Acesso em: 06 dez. 2014.
21. CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. Op. cit., p. 10.
22. SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luiz. Op. cit.
23. VACCHIANO, Inácio. Op. cit.
24. ASSUFBA (SINDICATO DE LUTA). **Cartilha sobre assédio moral**. Disponível em: <[http://www.assufba.org.br/wp-content/uploads/2012/07/assedio\\_moral.pdf](http://www.assufba.org.br/wp-content/uploads/2012/07/assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2014.
25. HIRIGOYEN. Op. cit., p. 125.
26. MEIRELES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 127.
27. CARMO; MORIKOSHI. Op. cit.
28. HIRIGOYEN. Op. cit., p. 126.
29. CARMO; MORIKOSHI. Op. cit.

30. HIRIGOYEN. Op. cit., p. 126.

31. SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ. Op. cit., p. 6-7.

32. CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. Op. cit., p. 29.

33. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 28-33.

34. CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. Op. cit., p. 32.

35. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 18.

36. Nesse sentido, citamos o Projeto de Lei nº 4.591/2001 (Câmara de Deputados), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>>. Acesso em: 12 dez. 2014). Entre as propostas em tramitação, citamos o PL 2.369/03, do Deputado Federal Mauro Passos (PT/SC), ao qual foi apensado o PL 2.593/03, da Deputada Federal Maria do Rosário (PT/RS), que altera a CLT, com o objetivo de proibir a prática de assédio moral nas relações trabalhistas; e o PL 1.060/07, da deputada Janete Rocha Pietá (PT/SP), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática do assédio moral nas dependências da administração pública federal, direta e indireta, por servidores públicos federais. O PL 4.742/01, do ex-deputado Marcos de Jesus (PL/PE), introduz no Código Penal brasileiro, artigo 146-A, o crime de assédio moral no trabalho. Ao projeto estão apensados o PL 4.960/01, do ex-deputado Feu Rosa (PP/ES); o PL 5.887/01, do deputado Max Rosemann (PMDB/PR); e o PL 5.971/01, do ex-deputado e atual senador Inácio Arruda (PCdoB/CE). Esses projetos também tipificam o assédio moral como crime no Código Penal e foram apensados ao PL 6.757/10, originário do PLS 79/09, do Senador Inácio Arruda, já aprovado no Senado. Já o PLS 80/09, do Senador Inácio Arruda (PCdoB/CE), altera dispositivos da Lei nº 8.666/93, que "regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, instituindo normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", instituindo, ainda, o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego.

37. Poder hierárquico, na terminologia do direito administrativo, é a atribuição outorgada aos superiores hierárquicos, a fim de que, na qualidade de chefes de repartições ou de departamentos públicos, possam dirigir a ação de seus subordinados na execução dos cargos que lhe são confiados. O poder disciplinar, por sua vez, compreende a competência atribuída às autoridades administrativas, de hierarquia superior ou a seus representantes para que possam impor penas disciplinares aos servidores ou empregados sob sua direção ou subordinação pelas faltas cometidas em questões de serviço ou pelas transgressões aos deveres funcionais (PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph de. **Vocabulário jurídico conciso**. 2. ed. atual. por Nagib Slaibe Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 587).

38. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 40.

39. Nesse sentido, citamos alguns dispositivos da Constituição Federal: art. 1º, inciso III; art. 3º, incisos I a IV; art. 5º, incisos II, III, IV, V, VIII, X, XIII, XX, XXXV e XLIX; art. 7º, incisos I e XX; e art. 170, *caput*.

40. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 54.

41. CAMPOS, Izabel Carolina Martins; SILVA, Lizandra da; MERINO, Eugenio Andrés Diaz; CRUZ, Roberto Moraes. **Assédio moral no serviço público estadual de Santa Catarina e incapacidade para o trabalho**. Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/2344/2846>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

42. SALVADOR, L. Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Jus Navigandi**, Teresina. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3326/assedio-moral>>. Acesso em: 10 dez. 2014.

43. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 20.

44. SPACIL; RAMBO; WAGNER. Op. cit.

45. CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL. Op. cit., p. 41.

46. SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ. Op. cit., p. 17.

47. SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral como ato de improbidade administrativa. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 18, n. 3744, 1 out. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25434>>. Acesso em: 15 dez. 2014.

48. HIRIGOYEN. Op. cit.

49. SPACIL; RAMBO; WAGNER. Op. cit., p. 5.

50. CARMO; MORIKOSHI. Op. cit.

51. MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil**: empregado e empregador. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

52. VACCHIANO, Inácio. Op. cit., p. 8.

53. ASSUFBA (SINDICATO DE LUTA). Op. cit.

54. SANTA CATARINA. Op. cit., p. 18.

**Referência bibliográfica** (de acordo com a NBR 6023: 2002/ABNT):

SILVA, Gilvan Naibert e; SOUZA, Rafaella Gambogi Kurtz de. Assédio moral no serviço público: constatações e consequências. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 66, jun. 2015. Disponível em: <[http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao066/GilvanSilva\\_RafaelladeSouza.html](http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao066/GilvanSilva_RafaelladeSouza.html)> Acesso em: 28 jul. 2015.